

Министерство образования и науки Российской Федерации
Российский государственный профессионально-педагогический
университет
Уральское отделение Российской академии образования
Академия профессионального образования

**ГЛОССАРИЙ
ПО ПСИХОЛОГИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

Екатеринбург 2006

УДК 159.98 (075.8)

ББК Ю 941.19я21

Г 53

Глоссарий по психологии профессионального развития / Сост. А.М. Павлова, О.А. Рудей, Н.О. Садовникова; Под общ. ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. 62 с.

В глоссарий вошли основные понятия, касающиеся профессионального развития личности, необходимые при освоении учебных дисциплин «Психология развития», «Возрастная психология», «Психология профессий», «Психология профессионального образования» и др.

Книга адресована педагогам, студентам психологических и профессионально-педагогических специальностей.

Рецензенты: канд. психол. наук, доц. Э.Э. Сыманюк (Уральский государственный педагогический университет); канд. психол. наук, доц. А.А. Печеркина (Российский государственный профессионально-педагогический университет).

© Российский государственный
профессионально-педагогический
университет, 2006

© Павлова А. М., Рудей О. А.,
Садовникова Н.О., 2006

Предисловие

Глоссарий является дополнением к учебной литературе по дисциплинам «Психология профессий», «Психология труда», «Психология профессионального образования» и предназначен для студентов психологических и психолого-педагогических специальностей, изучающих эти предметы. В нем представлены основные психологические понятия, принципы, теоретические направления и методы исследования профессионального развития личности, отраженные в работах зарубежных и отечественных психологов.

Информационное содержание глоссария ориентировано на развитие активной речи и формирование психологического мышления студентов.

Авторы выражают благодарность сотрудникам кафедры психологии профессионального развития Института психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета, а также студентам, оказавшим помощь в создании данного глоссария.

А

Автоматизм – способность функционировать без внешнего контроля, неосознанно, самопроизвольно [40, с. 322].

Авторитет – 1) влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т.д.; 2) признание за индивидом права на принятие ответственного решения в условиях совместной деятельности; 3) мастер своего дела, который хорошо известен в собственном профессиональном кругу и даже за его пределами. С мнением авторитета считаются и коллеги, и руководители [40, с. 322].

Адаптация (от лат. *adapto* – приспособление) – 1) приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды, направленное на сохранение гомеостаза [45, с. 9]; 2) приспособление строения и функции организма, его клеточных систем субсистем, органов к условиям окружающей среды [52, с. 8].

Адаптация профессиональная – 1) сложный и длительный процесс, который начинается со времени вступления в трудовую деятельность и продолжается на протяжении всей жизни [33, с. 655]; 2) приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности [13, с. 274]; 3) период профессионального становления личности, который наступает после окончания учебного заведения. Характеризуется новой системой отношений в разновозрастном производственном коллективе, иной социальной ролью, новыми социально-экономическими условиями и профессиональными отношениями, приобретением профессионального опыта и самостоятельным выполнением профессионального труда. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер [13, с. 274].

Адаптация социальная (от англ. *social adaptation*) – 1) приспособление индивида к условиям социальной среды, формирование адекватной системы отношений с социальными объектами, ролевая пластичность поведения, интеграция личности в социальные группы, деятельность по освоению относительно стабильных социальных условий, принятие норм и ценностей новой социальной среды, сложившихся в ней форм социального взаимодействия [10, с. 6]; 2) интегративный показатель состояния человека, отражающий его возможности выполнять определенные биосоциальные функции: адекватное восприятие окружающей действительности и собственного организма; адекватную систему отношений и общения с окружающими; способность к труду, обучению, к организации досуга и отдыха; способность к самообслуживанию и взаимобслуживанию в семье и коллективе, изменчивость (адаптивность) поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других [5, с. 22].

Акмеология – 1) наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития [35, с. 321]; 2) наука, возникшая на стыке естественных, общесоциальных и гуманитарных дисциплин, изучающих феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его зрелости и особенно при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии [13, с. 14].

Активность личности – способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры, проявляющаяся в творчестве, волевых актах, общении [30, с. 322].

Активность сверхнормативная – одна из форм проявления надситуативной активности, выражающаяся в стремлении индивида или группы превысить официально предъявляемые обществом нормативные требования к тому или иному виду деятельности [30, с. 322].

Актуальные способности (реализованные) – способности, которые проявляются и развиваются в различных видах деятельности, а также способности, которые необходимы в данный момент и реализовываются в настоящем конкретном виде деятельности. Потенциальные и актуальные способности можно рассматривать как косвенный показатель характера социальных условий, в которых развиваются способности индивида. Именно характер социальных условий препятствует или помогает развитию потенциальных способностей, обеспечивает или не обеспечивает превращение их в актуальные [30, с. 59].

Анализ заданий – психолого-ориентированный метод изучения наблюдаемого и скрытого профессионального поведения человека. Метод анализа заданий был разработан Ф.Тейлором и применялся для описания, анализа и стимуляции профессиональной активности рабочих на конвейере. В дальнейшем этот метод был существенно усовершенствован, расширилась сфера его применения. Анализ заданий стал использоваться как путь создания банка данных для разработки интегральных методов отбора и обучения персонала [13, с. 72].

Анализ продуктов деятельности – 1) метод психологического изучения результатов труда испытуемых: различных поделок, технических устройств, производственных изделий, чертежей и т.п. По качеству продуктов деятельности можно сделать заключение об уровне развития профессионально важных качеств испытуемого: аккуратности, ответственности, точности. Анализ количества и качества изделий, изготовленных в течение определенного промежутка времени, позволяет обнаружить продолжительность вработывания, период наивысшей производительности труда, время наступления утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда. Анализ продуктов деятельности как метод целесообразно использовать при исследовании обучаемости профессии [13, с. 76]; 2) метод опосредованного изучения социально-психологических явлений по практическим результатам и предметам совместной деятельности, в которых воплощаются творческие силы и способности людей [22, с. 17].

Аттестация – 1) процесс оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки. Различают следующие виды аттестации: аттестацию персонала, учащихся, студентов, слушателей; рабочих мест; продукции; товара; учебных заведений. Целями аттестации провозглашаются стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты труда [13, с. 321]; 2) присвоение квалификации соответствующим контролирующим органом. В социологии термин имеет более широкое значение и распространяется в целом на процесс признания обществом способности индивида через присвоенную ему квалификацию. Аттестация является эффективным инструментом в руках профессиональных объединений в лице их аттестационных органов, определяющих, кто может, а кто не может заниматься самостоятельной профессиональной деятельностью в зависимости от успешного или неуспешного процесса аттестации [24, с. 26].

Б

Биографический метод – метод исследования психических особенностей индивида путем анализа его жизненного пути. При этом устанавливаются жизненные условия формирования иерархии ценностных ориентаций, доминирующих установок и мотивов поведения, обобщенные способы реагирования личности в типовых ситуациях [10, с. 17].

Биографические методы – методы исследования жизненного пути человека, включающие помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни анализ предполагаемых в будущем событий. Современные биографические методы направлены на реконструкцию жизненных программ, профессиональных планов, разработку сценариев профессионального развития личности. Биографические методы предусматривают контент-анализ автобиографий, мемуаров, построение тра-

ектории жизненного пути, диаграмм удовлетворенности профессиональным трудом и др. Эта группа методов включает каузометрию, психобиографию и др. В самом общем случае можно выделить следующие профессионально важные качества: наблюдательность; образную, двигательную и другие виды памяти; техническое мышление; пространственное воображение; внимательность; эмоциональную устойчивость; решительность; выносливость; пластичность; настойчивость; целеустремленность; дисциплинированность; самоконтроль и др. [13, с. 321].

В

Вдохновение – состояние своеобразного напряжения и подъема духовных сил, творческого волнения человека, ведущее к возникновению или реализации замысла и идеи произведения, науки, искусства, техники [30, с. 322].

Врабатывание – динамика функционального состояния человека в начальный период работы. Выделяют три стадии вработывания: 1) стадию мобилизации, охватывающую период от момента начала подготовки к деятельности до включения в деятельность; 2) стадию первичной реакции, развивающейся на короткий период после начала работы; 3) стадию гиперкомпенсации, характеризующуюся поиском такого режима труда, при котором достигаются стабильный оптимальный для данных конкретных условий ритм, необходимая интенсивность и точность рабочих движений и их объем (при минимальном расходе физиологических резервов). В период вработывания характерно появление ошибок в деятельности. Длительность периода вработывания зависит от тренированности человека, его исходного состояния, сложности деятельности и факторов среды [47, с. 26].

Вторичная профессионализация – период профессионального становления личности, характеризующийся повышением квалификации, индивидуализацией технологий выполнения деятельности, выработкой собственной профессиональной позиции, высоким качеством и производительностью труда [13, с. 51].

Выбор профессии – 1) решение об оптимальном соотношении между личными склонностями и способностями, с одной стороны, и возможностью получения профессии, потребности общества в кадрах – с другой [15, с. 97]; 2) выбор индивидом определенного вида трудовой деятельности в рамках потребностей народного хозяйства, сложившейся на основе существующего разделения труда. Выбор профессии, впрочем, как и особенности психики человека, целиком зависит от качества воспитания и обучения. При выборе профессии важную роль играют следующие компоненты: информированность подростка; склонности; способности; определенные отношения с родителями, связанные с профессиональным будущим; определенные отношения с людьми, представляющими интересы общества в отношении профессионализации молодежи; уровень притязаний; личный профессиональный план [30, с. 44].

Выученная беспомощность – изменения мотивационной сферы в процессе деятельности, выражающиеся в привычке жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя [43, с. 81].

Г

Генетические методы – методы, которые направлены на исследование изменений профессионального развития личности в течение длительного времени [13, с. 67].

Гениальность – высший уровень развития способностей. О гениальности говорят, когда творческие достижения человека касаются не одной профессии, а составляют эпоху в жизни общества, в развитии культуры. Формирование и развитие гениальных способностей человека невозможны без усвоения им опыта и знаний многих поколений, которые зафиксированы в культурном наследии [40, с. 69].

Гуманизация труда – организация труда, направленная на профилактику переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональных деформаций личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития субъекта труда, развития его личностного потенциала. Для решения этих задач применяются технические, технологические, санитарно-гигиенические, организационные мероприятия.

При решении задач гуманизации труда психологическими средствами широко используются оптимизация функциональных состояний субъекта деятельности, профессиональный психологический отбор, совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки, рационализация социальной и физической среды с учетом индивидуальных особенностей [34, с. 54].

Д

Действие – единица деятельности; произвольная преднамеренная опосредствованная активность, направленная на достижение осознаваемой цели [30, с. 323].

Деловая игра – метод имитации управленческих и деловых ситуаций путем игры по заданным правилам индивидуального или группового субъекта, который характеризуется воссозданием предметного и профессионального содержания профессиональной деятельности, моделированием систем отношений, свойственных данному виду практики. Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой (игровой) деятельности участников на основе имитации условий и характера конкретной профессиональной деятельности. Деловые игры получили широкое распространение в связи с задачами по совершенствованию управления, принятия управленческих решений, подготовки и повышения квалификации кадров [29, с. 45].

Депривация – лишение возможности удовлетворения или недостаточное удовлетворение какой-либо психической потребности в течение достаточно длительного времени. Наиболее опасны для полноценного развития сенсорная, эмоциональная и коммуникативная формы депривации [13, с. 321].

Деструкции профессионализации – количественные (кумулятивные) и качественные (инновационные) изменения в процессе профессионализации, сопровождающиеся стагнацией и деформацией личности [13, с. 235].

Деструкции профессиональные – 1) разрушение, изменение или деформация сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионализации [43, с. 5]; 2) изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими профессионалами [43, с. 62].

Дефицит времени (от лат. *deficit* – недостаток) – фактическая нехватка времени для полноценного завершения какого-либо процесса, операции субъектом. В психологии труда понятие дефицита времени употребляется в двух значениях: 1) недостаточное, ограниченное время на выполнение некоторого объема работы (лимит времени); 2) острый недостаток, соответствующий возможности человека выполнять определенные действия (рассматривается как стресс-фактор). Лимит времени характерен для видов трудовой деятельности, связанных с приемом и переработкой больших объемов информации в жестком временном режиме (например, диспетчерский труд), с высоким темпом осуществления сложной исполнительской деятельности (например, конвейерный труд), с разным сочетанием первых двух факторов (например, труд летчика). Острый дефицит времени (т.е. во втором значении) характерен в основном для аварийных ситуаций и некоторых критических режимов функционирования управляемых объектов.

Основными предпосылками возникновения дефицита времени являются: 1) высокий темп поступления сигналов, требующих немедленного реагирования; 2) кратковременность существования сигнала; 3) большой объем информации, одновременно поступающей к оператору; 4) резкие, внезапные нарушения, требующие экспертного вмешательства человека; 5) индивидуальные качества оператора; 6) неправильная организация труда и рабочего места [29, с. 120].

Деформация личности профессионала – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполняемой профессиональной деятельности [13, с. 321].

Деформация профессиональная – психофизиологические, социально-психологические и психические изменения личности, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности [30, с. 327].

Деятельность – целенаправленная активность субъекта для достижения определенного результата [30, с. 323]. Деятельность трудовая играет определяющую роль в человеческой жизни. Именно от нее зависит существование человека и общества. Содержание трудовой деятельности определяется тем или иным подходом к анализу уровней деятельности. В настоящее время можно выделить следующие подходы к анализу уровней трудовой деятельности:

По *Е.М. Ивановой*:

- Нормативно-параметрический уровень: характер объекта труда и объективные характеристики субъекта труда – работника.
- Морфологический уровень: структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда.
- Функциональный уровень анализа: интеграция нормативно-параметрических и морфологических характеристик объекта и субъекта труда [31, с.37 – 38].

По В.Д. Шадрикову:

- Личностно-мотивационный уровень: общественная значимость профессии, а также личностная значимость.

- Компонентно-целевой уровень трудовой деятельности, предполагающий выделение данной трудовой деятельности в целом, составляющих эту деятельность отдельных операций, информационной основы каждого действия, качеств индивида, влияющих на эффективность труда.

- Информационный уровень: психофизиологический аспект, оценочный аспект, собственно психологический аспект.

- Структурно-функциональный уровень, который позволяет выявить связи между отдельными компонентами деятельности, раскрывает функциональную соподчиненность отдельных компонентов.

- Индивидуально-психологический уровень [31, с. 38 – 39].

По Е.А. Климову:

- Уровень деяний. Деяние – это целостный цикл трудовой деятельности, имеющий полную психологическую структуру.

- Уровень действий. Действие – это совокупность процессов познания и исполнения, направленных на достижение ближайшей осознанной цели.

- Уровень микроэлементов действия.

- Уровень макроэлементов действия [31, с. 39].

Диспозиции личности – система или комплекс предрасположенностей к определенному восприятию условий деятельности и поведению в этих условиях [30, с. 323].

3

Задатки – врожденные анатомо-физиологические особенности нервной системы, мозга, составляющие природную основу развития способностей. Природными различиями между людьми являются различия не в готовых способностях, а именно в задатках. Поскольку задатки являются лишь предпосылкой развития способностей и дальнейшего овладения профессией, то между задатками и способностями лежит путь становления личности. Например, задатки умственных способностей

проявляются прежде всего в деятельности мозга: его большей или меньшей возбудимости, подвижности нервных процессов, быстроте образования временных связей, т. е. обуславливаются генотипом (врожденные особенности нервной системы). Развитие интеллектуальных способностей связано также с кровоснабжением мозга. Врожденные особенности мозга непосредственно проявляются в типологических особенностях человека. И.П. Павлов выделял две типологии людей: 1) в зависимости от типа высшей нервной деятельности, являющейся основой темперамента человека; 2) в зависимости от соотношения сигнальных систем. Развитие задатков – процесс, связанный с потребностями общества в той или иной профессии. Условием для развития задатков человека являются, прежде всего, окружающие его люди, так называемая социальная среда. Задатки неопределенны к конкретной профессии, они многозначны. На базе одних и тех же задатков человек может достичь успехов в разных профессиях, так как способности развиваются в зависимости от требований, предъявляемых деятельностью. Таким образом, задатки в какой-то мере избирательны, неодинаковы по отношению к разным профессиям [30, с. 34].

Зрелость (взрослость) – наиболее продолжительный период онтогенеза, характеризующийся тенденцией к достижению наивысшего развития духовных, интеллектуальных и физических способностей человеческой личности [40, с. 324].

И

Идентификация – психологический процесс отождествления индивидом себя с другим человеком, группой, коллективом, помогающий ему успешно овладевать различными видами социальной деятельности, усваивать и преобразовывать социальные нормы и ценности, принимать социальные роли [40, с. 324].

Идентичность – условие, при котором человек ощущает себя неизменным (в своих существенных проявлениях), действуя в самых разных жизненных ситуациях [13, с. 322].

Идентичность профессиональная – профессиональный Я-образ, включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного Я; осознание своей тождественности с профессиональным образом Я [13, с. 324].

Имидж – сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа, эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо [15, с. 324].

Индивидуальный стиль деятельности – 1) устойчивая индивидуально-специфическая система психологических средств, приемов, навыков, методов, способов выполнения той или иной деятельности. Возможность разных индивидуальных стилей деятельности заключена в существовании «зоны операциональной неопределенности», допускающей выбор разных способов осуществления деятельности. Интенсивность мотивации какой-либо деятельности определяет наличие и степень выраженности индивидуальных стилей деятельности [36, с. 137]; 2) неповторимый вариант типичных для данного человека приемов работы в типичных для него условиях [33, с. 135].

Индивидуальный стиль трудовой деятельности – характерная для данного индивида система навыков, методов, приемов, способов решения задач той или иной деятельности, обеспечивающая более или менее успешное ее выполнение [31, с. 39].

Инженерная психология – 1) отрасль психологии, исследующая процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, деятельность в системе «человек – машина», взаимодействие человека и технических устройств [45, с. 605]; 2) отрасль

науки, изучающая закономерности процессов взаимодействия человека и современной техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации автоматизированных систем управления, новых видов техники [46, с. 12].

К

Карьера – 1) результат (ы) профессионального или должностного положения в жизни индивидуума [7, с. 276]; 2) продвижение в какой-либо сфере деятельности; достижение известности, определенного положения в обществе. В положительном смысле карьера обозначает заслуженный результат эффективного общественно полезного труда. В отрицательном смысле употребляется, если карьера – самоцель, достижению которой подчинены все интересы личности с использованием любых средств [31, с. 48]; 3) успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др. [13, с. 125].

Каузометрия (от лат. *causa* – причина и гр. *metreo* – измеряю) – метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени личности. Направлен на описание прошедших и предполагаемых этапов профессиональной биографии [13, с. 322].

Квалификация – 1) степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы [15, с. 222]; 2) динамическая способность человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологией трудовые операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность работника выполнять работу определенной сложности, а с другой – уровень развития самого работника [15, с. 70].

Когнитивная беспомощность – психологическое состояние или ситуация, при которых индивид, имея необходимые умения и навыки для решения задачи, в силу ряда причин когнитивного характера не может справиться с ней [30, с. 324].

Когорта – группировка индивидов по признаку переживания одних и тех же событий в одни и те же периоды времени. Люди, входящие в когорту, характеризуются общими социально-психологическими качествами. Понятие «когорты» в профпсихологии используется при выявлении индикаторов профессиональных изменений разных возрастных групп [13, с. 322].

Коллектив – 1) макрогруппа интегрированных, объединенных общими целями, замыслами, задачами, проектами людей, которая достигла в процессе социально-ценностно-совместной деятельности высоких результатов, высокого уровня эволюции [52, с. 268]; 2) группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития [45, с. 220]; 3) ячейка общества, в которой сочетаются общественные, групповые и индивидуальные интересы; сплоченная общность людей, характеризующаяся отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, общими ценностными ориентациями, установками и нормами поведения; высшая ступень развития социальной группы [10, с. 94].

Коммуникативность – вид социального взаимоотношения человека с людьми, основанный на обмене мыслями и чувствами, духовными ценностями, который характеризует широту и интенсивность общения. Для высоких значений фактора коммуникативности характерны богатство и яркость эмоциональных проявлений, естественность и непринужденность, готовность к сотрудничеству, чуткое и внимательное отношение к людям, доброта и мягкосердечность. Такие люди имеют много друзей, активно помогают окружающим, в одиночестве скучают, охотно принимают участие во всех групповых мероприятиях и, что осо-

бенно важно, в совместной деятельности с другими людьми умеют согласовывать свои действия с коллективными, в процессе труда и общественной деятельности учитывают интересы других [21, с. 51].

Комната психологической разгрузки – специально оборудованное на предприятии помещение, в котором в специально отведенное время в течение рабочего дня осуществляется психологическая работа по снятию накопившегося у субъекта утомления и напряженности. Имитация в производственных условиях естественно-природного окружения осуществляется с использованием светорелаксационной, звуковоспроизводящей и генерирующей запахи аппаратуры. При необходимости проводятся сеансы индивидуальной и групповой психической саморегуляции (аутогенная тренировка, нервно-мышечная релаксация и т. п.), которые способствуют повышению работоспособности, скорости реакции, улучшению общего состояния, снижению травматизма [23, с. 76].

Компенсация психических функций – возмещение недоразвитых или нарушенных психических функций путем использования сохранных или перестройки частично нарушенных функций [30, с. 324].

Компетентность (от лат. *competency*) – психосоциальное качество, означающее силу и уверенность, исходящее от чувства собственной успешности и полезности, что дает человеку осознание своей способности эффективно взаимодействовать с окружением [33, с.308]. При определении компетентности внимание уделяется трем аспектам: степени овладения нужными умениями и навыками; юридическому соответствию; профессиональному опыту специалиста. Этот термин может использоваться для обозначения минимального, приемлемого, оптимального или высшего уровня квалификации [35, с.186].

Консалтинг – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала [13, с. 322].

Контент-анализ – 1) метод выявления и оценки специфических характеристик тестов и других носителей информации, в которых соответственно целям исследования выделяются определенные смысловые единицы содержания и формы информации: психологические характеристики персонажей сообщений массовой коммуникации, виды взаимодействия людей, жанры сообщений и пр. Затем производится систематический замер частоты и объема напоминаний этих единиц в определенной совокупности тестов или других носителей информации [45, с. 289]; 2) общий термин для обозначения ряда методов анализа речевых актов, сообщений или документов для изучения различных тем, идей, эмоций, мнений и т.д. Большинство таких процедур состоит из сложных схем подсчета, в которых определяется число определенных слов, фраз, эмоционально окрашенных выражений и т.п. [6, с. 371].

Конфликт (англ. *conflict* от лат. *conflictus* – столкновение) – 1) широкий термин, активно эксплуатирующийся в психологии, социологии и других науках, а также философии, конфликтологии и быденном сознании. В психологии под конфликтом чаще всего понимают актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов и даже столкновение самих оппонентов [5, с. 238]; 2) трудноразрешимая ситуация, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных отношений между людьми в обществе или группе, а также в результате нарушения равновесия между существующими в них структурами [22, с. 193].

Конформность – психологическая характеристика поведения человека, выражающаяся в его податливости «давлению» группы, т.е. в ситуации конфликта между своим мнением и мнением группы он формирует мнение, совпадающее с мнением большинства [40, с. 325].

Кризис возрастной – 1) особые, относительно непродолжительные (до года) периоды онтогенеза, характеризующиеся резкими психологическими изменениями. Форма, длительность и острота протекания могут заметно различаться в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных и микросоциальных условий, особенностей воспитания в семье, педагогической системы в целом [45, с. 308]; 2) критические периоды индивидуального психологического развития при переходе в последующий период возрастного развития, характеризующиеся качественными психическими преобразованиями в сферах сознания, деятельности, социального взаимодействия личности [11, с. 560].

Кризис профессионального становления – 1) перестройка личностной направленности профессионального развития, сопровождающаяся изменением смысловых структур профессионального сознания, переориентацией на новые цели, коррекцией социально-профессиональной позиции, сменой способов выполнения деятельности, изменением взаимоотношений с окружающими [30, с. 325]; 2) субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты, которые появляются при переходе от одного периода профессионального становления к другому. Кризис профессионального становления сопровождается сменой социальной ситуации развития, изменением содержания ведущей деятельности, освоением либо присвоением новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройкой личности. Все эти изменения вызывают психическую напряженность личности [13, с. 209].

Кризис профессиональной карьеры – противоречие между желаемой карьерой и ее реальными перспективами [40, с. 325].

Кризис профессиональных экспектаций – несоответствие профессиональной действительности ожиданиям молодого специалиста [40, с. 325].

Л

Лидер – член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе [30, с. 325].

Личностно ориентированная терапия – терапия, главная задача которой – содействие клиенту в изменении его отношения к социальному окружению и собственной личности. Жесткого разделения методов клинической и личностно ориентированной психотерапии не существует: одни и те же методы могут с успехом использоваться и в той и в другой. Основой многих форм психотерапии, а также самой психологической практики стал психоанализ, разработанный З.Фрейдом [13, с. 22].

Личностно ориентированный тренинг – система воздействия упражнений, направленных на формирование, развитие и коррекцию профессионально важных характеристик специалиста. Особенностью этих тренингов является «формообразование» личности, адекватное содержанию, требованиям профессиональной деятельности [15, с. 267].

Личностный смысл – субъективное отношение личности к объектам и явлениям окружающей действительности [31, с. 326].

Личность (англ. *personality* от лат. *persona* – маска актера; роль, положение; лицо, личность) – 1) устойчивая система социально значимых качеств индивида, результат его общественного развития, характеристика его социальной значимости [10, с. 100]. В общественных науках личность рассматривается как особое качество человека, приобретенное им в социокультурной среде в процессе совместной деятельности и общения. В гуманистических философских и психологических концепциях личность – это человек как ценность, ради которой осуществляется раз-

витие общества [5, с. 263]; 2) индивид, занимающий определенное положение в обществе, выполняющий определенную деятельность и отличающийся своими, присущими только ему индивидуально- и социально-психологическими особенностями [22, с. 77].

Лонгитюдное исследование – многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых (или групп) в процессе их развития. В процессе лонгитюда фиксируются изменения и различия людей при относительном постоянстве внешних факторов. Лонгитюд позволяет определить профессиональные изменения в течение трудоспособного возраста человека [13, с. 323].

М

Мастерство – 1) совершенство в конкретном виде деятельности, требует большого и напряженного труда. Мастерство в любой профессии предполагает психологическую готовность к творческому решению возникающих проблем. Уровень мастерства – не застывшая, неизменная структура. В процессе деятельности изменяется, развивается структура способностей человека, формируется его личность, благодаря чему осуществляется переход с одного уровня умений на другой [40, с. 66]; 2) овладение умениями на уровне стратегии трудовой деятельности, творческое развитие способности самостоятельного определения цели – целеполагания, творческое использование различных умений в соединении с высокой профессиональной активностью, развитым чувством коллективизма и умением работать в производственном коллективе [15, с. 302 – 303].

Менеджер по работе с персоналом – специалист, занимающийся отбором, определением профпригодности и развитием персонала, оценкой его профессиональной эффективности и прогнозированием карьеры [13, с. 323].

Метод анамнеза профессионального становления – сбор данных об истории развития человека как субъекта труда. Профессиональный анамнез применяется для исследования мотивов труда, выявления некоторых профессионально значимых качеств, обнаружения критических (профессионально важных) событий, построения прогноза карьеры и т.д. Предметом рассмотрения являются высказывания испытуемого о своем прошлом [17, с. 154].

Метод генетический – 1) метод изучения психических явлений в развитии, выявляющий их происхождение и законы их преобразования в ходе развития [45, с. 343]; 2) метод изучения психических явлений в развитии, устанавливающий их происхождение и законы преобразования по мере развития [27, с. 656].

Метод изучения документации – способ сбора объективной информации о процессе труда, травматизме, составе работающих, их профессиональной подготовке и квалификации [13, с. 323].

Метод профессиональной пробы – один из способов профессионального отбора, заключающийся в исследовании поведения испытуемого (например, абитуриента) в условиях искусственного включения его в предполагаемую будущую профессиональную деятельность [13, с. 61].

Методика – 1) довольно определенная, усвоенная процедура или набор процедур для достижения некоторой специфической цели. Обычно этот термин употребляется с коннотацией, что эти процедуры требуют определенной квалификации и владение ими отражает некоторый уровень опытности [6, с. 444]; 2) совокупность приемов, методов обучения чему-либо, метод целесообразного проведения некой работы, процесса или же практическое выполнение чего-либо. Технические приемы реализации метода с целью уточнения или верификации знаний об изучаемом объекте [45, с. 358]; 3) конкретное воплощение метода – выработать способ организации взаимодействия субъекта и объекта исследования на базе конкретного материала и конкретной процедуры [45, с. 358].

Методология (от гр. *methodos* – путь исследования или познания и *logos* – понятие, учение) – система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе [52, с. 209].

Методы психологии труда – основные пути и приемы познания закономерностей взаимодействия человека и профессиональной среды. Поскольку для психологии труда характерным является системный подход к рассмотрению изучаемых явлений и процессов, в ней используется широкий ассортимент методов (и конкретных методик), сложившихся в психологии и других науках. С помощью психологических методов осуществляется анализ деятельности субъекта труда, проводится оценка влияния различного рода факторов на профессиональную деятельность и ее результаты. Применение их в психологии труда осуществляется по двум направлениям: в целях исследований или в целях испытаний. В результате исследований (наблюдение, эксперимент, опрос и др.) устанавливаются определенные факты и закономерности, раскрываются механизмы деятельности субъекта труда, проводится психологический анализ деятельности. В результате испытаний, проводимых обычно с помощью тестов, у субъекта определяется наличный уровень тех или иных психологических качеств и характеристик [29, с. 25].

Мировоззрение – система взглядов на объективный мир и место в нем человека, на отношение человека к окружающей его действительности и самому себе, а также обусловленные этими взглядами основные жизненные позиции людей, их убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации [40, с. 326].

Мониторинг (от англ. *monitoring* – контролировать, проверять) – процесс отслеживания состояний объекта с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляет собой совокупность определенных ключевых показателей [15, с. 148].

Монотония (от гр. *monos* – единый и *tonos* – удаление) – функциональное состояние человека, возникающее под действием на него особых условий среды и выполняемой деятельности. Монотония является следствием монотонной работы, которая характеризуется однообразным и многократным повторением одних и тех же действий (более 1000 раз за смену), малой продолжительностью цикла трудовых движений (до 1 минуты и меньше), небольшим количеством элементов производственных операций (4–5 и меньше), простотой содержания трудовых действий, в отдельных случаях – высоким темпом работы. Монотония чаще всего возникает на поточно-конвейерном производстве, где технологический процесс разделен на дробные и простые операции, выполняемые в заданном принудительном темпе. Монотония оказывает специфическое влияние на организм человека. Физиологически это выражается в быстром развитии процессов торможения в центральной нервной системе, преждевременном развитии утомления и возможности развития нервного истощения. В психологическом плане выполнение монотонной работы нередко бывает связано с появлением особых психических состояний (скуки, сонливости, апатии, снижения интереса к труду и др.). Эти состояния, как и физиологические сдвиги в организме работающего, приводят к снижению производительности труда, ухудшению его качественных показателей и другим нежелательным последствиям [23, с. 90].

Мотивация достижения – одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успехов и избегать неудач [30, с. 23].

Н

Надежность субъекта труда – свойство человека безотказно выполнять деятельность в течение определенного времени при заданных условиях. Надежность характеризуется показателями безошибочности (вероятность безошибочной работы, интенсивность ошибок), готовно-

сти, восстанавливаемости (вероятность исправления ошибки) и своевременности (вероятность своевременного выполнения работы). Надежность субъекта труда не является постоянной величиной и меняется с течением времени. Это обусловлено как изменениями условий деятельности, так и колебаниями состояния человека. Поэтому при определении надежности в каждом конкретном случае учитываются особенности выполняемой деятельности. Повышению надежности способствует развитие самоконтроля, необходимый уровень профессиональной подготовки, наличие профессионально важных качеств, правильная организация труда [28, с. 120].

Направленность личности – совокупность устойчивых интересов, склонностей, убеждений и других мотивов, в которых выражается мировоззрение человека [31, с. 326].

Напряженность психическая – психическое состояние, обусловленное предвосхищением неблагоприятного для субъекта развития событий [30, с. 326].

О

Образ жизни – формы человеческой (индивидуальной и групповой) жизнедеятельности, типичные для исторически конкретных социальных отношений [30, с. 326].

Обучаемость – индивидуальные показатели скорости и качества усвоения человеком знаний, умений и навыков в процессе обучения [40, с. 326].

Одаренность – качественно своеобразное сочетание способностей. Одаренность может проявляться в различных сферах деятельности: интеллектуальной, академической, творческой, художественной, в сфере общения (лидерство) и двигательных умений. Одаренных людей

отличают, прежде всего, внимательность, собранность, постоянная готовность к профессиональной и интеллектуальной деятельности; им свойственны настойчивость в достижении цели, неумная потребность трудиться, а также интеллект, превышающий средний уровень [30, с. 42].

Одаренные дети – дети, обнаруживающие общую или специальную одаренность. Среди особенностей одаренных детей заметна их способность к подражанию, к усвоению того, как говорят и мыслят старшие. Одаренные дети проявляют громадное упорство в области своих интересов. Поэтому один из самых ранних показателей одаренности – это время, в течение которого 2–3-летний ребенок может заниматься одним делом. Специфические различия одаренности в школьном возрасте обнаруживаются, главным образом, в направленности интересов. Одаренность не является единственным фактором, влияющим на выбор профессии, как не является и единственным фактором, определяющим успешность выполнения деятельности. Помимо одаренности человек как минимум должен обладать соответствующими знаниями и умениями [40, с. 31].

Опрос – 1) метод, предполагающий ответы испытуемых на конкретные вопросы исследователя. Он бывает *письменным (анкетирование)*, когда вопросы задаются на бумаге; *устным*, когда вопросы ставятся устно, и в форме *интервью*, во время которого устанавливается личный контакт с испытуемым [22, с. 17]; 2) метод психологического изучения, в процессе применения которого людям задаются вопросы и на основе ответов на них судят о психологии этих людей [27, с. 669].

Оптация – период профессионального становления личности, который характеризуется формированием профессиональных намерений, завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы [13, с. 45].

Организация труда – процесс упорядочения труда, приведения в определенную систему для более эффективного достижения конкретных целей трудовой деятельности. Другими словами, это комплекс организационно-технических мер, направленных на изучение, проектирование и внедрение рациональных форм трудовой деятельности. Неудовлетворительная организация труда влечет за собой снижение эффективности производства, экономические потери, может привести к травматизму и несчастным случаям [34, с. 34].

П

Педагогическая психология (от гр. *pais (paidos)* – дитя и *ago* – веду, воспитываю) – отрасль психологии, изучающая психологические проблемы обучения и воспитания личности [13, с. 310].

Первичная профессионализация – период профессионального становления личности, который характеризуется погружением в профессиональную среду, стабилизацией профессиональной деятельности, приводящей к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно сообразными технологиями выполнения [13, с. 51].

Периодизация (от гр. *periodos* – круговращение) – деление явления на определенные промежутки времени, охватывающие какой-либо законченный процесс [25, с. 26].

Персонал – личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группы по профессиональным или служебным признакам. Различают технический, медицинский, педагогический, обслуживающий персонал и т.д. [13, с. 323].

Потенциальные способности – способности, которые сейчас не реализуются в конкретном виде деятельности, но могут проявляться при изменении соответствующих социальных условий [30, с. 58].

Праксиметрический метод (от гр. *praxis* – действие) – эмпирические способы получения научных данных путем анализа процессов и продуктов деятельности: хронометрия, циклография, профессиография, оценка изделий и выполненных работ и т.д. [15, с. 66].

Праксиология (от гр. *praxis* – деятельность и *logos* – учение) – общая теория рациональной человеческой деятельности, наука о достижении максимального эффекта при данных затратах [13, с.49].

Принятие решения – процесс преобразования исходной информации в состоянии неопределенности, способствующий достижению цели. Процесс принятия решения является центральным на всех уровнях переработки информации и психической регуляции в системе целенаправленной деятельности. Основные этапы принятия решения включают информационную подготовку решения и собственно процедуру принятия решения – формирование и сопоставление альтернатив, выбор, построение и коррекцию эталонной гипотезы или программы действий. Структуру принятия решения образуют цель, результаты, способы достижения результата, критерии оценки и правила выбора [17, с.65].

Производительность труда – понятие, характеризующее эффективность затрат труда и определяемое количеством продукции в единицу времени [29, с. 66].

Промышленная психология – направление исследований психологии труда, основной задачей которого является поиск возможностей психологической рационализации труда работников различных отраслей промышленного производства. Основной целью промышленной психологии является повышение работоспособности субъектов труда психологическими средствами [34, с. 87].

Профессиограмма – 1) документ, в котором описываются особенности специальности, профессии (психологические, производственно-технические, медико-гигиенические и др.). Помимо особенностей профессий, профессиограмма включает в себя квалификационный профиль, в котором все качества, необходимые работнику, находят количественное выражение [11, с. 364]; 2) характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека [5, с. 324].

Профессиография (от лат. «профессио» – постоянная специальность, служащая источником существования, и гр. «графо» – пишу) – 1) процесс изучения, психологическая характеристика и проектирование профессии [8, с. 5]; 2) технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психическим способностям, психолого-физиологическим возможностям человека. Обеспечивает постановку практической задачи и организацию ее решения в целях оптимизации и повышения эффективности профессионального труда [33, с. 296]; 3) технологические процессы, коррелируемые с исследованием – интерпретацией тех требований, которые предъявлены профессией к индивидуально-психологическим качествам субъекта, к его психопотенциям, психоспособностям, психофизиологическим возможностям [52, с. 524].

Профессиология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, социологии и психологии, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности [13, с. 324].

Профессионал – 1) субъект профессиональной деятельности, обладающий высокими показателями профессионализма личности и деятельности, самоэффективности, имеющий высокий профессиональ-

ный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на личностные и профессиональные достижения, имеющие социально позитивное значение [9, с. 227]; 2) работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы составляют основу партиципаторной организационной структуры предприятия, учреждения, нацеленной на развитие [5, с. 51].

Профессионализм – высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм специалиста проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры. Предпосылкой достижения профессионализма является достаточно высокое развитие профессионально важных качеств личности, ее специальных способностей [25, с. 364].

Профессиональная деятельность – 1) роль труда, следствие его дифференциации. Профессиональная деятельность предполагает владение ее операционной, организаторской, психологической и нравственной сторонами, а также обобщенными профессиональными знаниями и готовность к реализации выполнения трудовых заданий [25, с. 365]; 2) социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности [13, с. 30].

Профессиональная компенсация – возможность успешного выполнения деятельности при недостаточном развитии одних качеств за счет более высокого развития других качеств. Результатом профессиональной компенсации является выработка человеком индивидуального стиля деятельности. Возможности профессиональной компенсации реализуются по двум основным направлениям. Во-первых, это компенсация недостаточного развития психических функций другими, более выраженными (например, скорость реакции в ряде случаев может компенсироваться умением заранее планировать свою деятельность). Во-вторых, возможна компенсация недостаточно выраженных функций с помощью умений и навыков. Однако возможности профессиональной компенсации далеко не безграничны. Есть целый ряд профессий, где низкий уровень того или иного профессионального качества не может быть компенсирован ни другими качествами, ни упорной тренировкой. В таких случаях необходим профессиональный отбор [29, с. 44].

Профессиональная компетентность – 1) совокупность профессиональных знаний, умений, а также способов выполнения профессиональной деятельности. Основными компонентами профессиональной компетентности являются: социально-правовая компетентность, специальная компетентность, персональная компетентность, аутокомпетентность, экстремальная профессиональная компетентность. Основными уровнями профессиональной компетентности субъекта деятельности становятся обученность, профессиональная подготовленность, профессиональный опыт и профессионализм [21, с. 34]; 2) интегральное качество личности специалиста, включающее систему знаний, умений и навыков, обобщенных способов решения типовых задач [31, с. 34]; 3) главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности и деятельности, сфера профессионального видения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью [9, с. 224].

Профессиональная консультация (от англ. *vokational counseling*) – 1) метод психологической помощи людям в выборе и перевыборе профессии, а также планировании профессиональной карьеры в соответствии с возможностями, которые представляет личности общество, и ее индивидуальными качествами [5, с. 417]; 2) метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также преодолении трудностей профессиональной жизни [13, с. 285]; 3) научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу, в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества, народного хозяйства [40, с. 327].

Профессиональная мобильность – 1) возможность и способность успешно переключаться на другую деятельность или менять вид труда. Профессиональная мобильность предполагает владение системой обобщенных профессиональных приемов и умение эффективно их применять для выполнения каких-то заданий в смежных отраслях производства, а также высокий уровень профессиональных знаний, готовность к оперативному отбору и реализации оптимальных способов выполнения различных заданий в области своей профессии [25, с. 365]; 2) готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или тех изменений в них, которые возникают под влиянием технических и технологических преобразований [13, с. 324].

Профессиональная мотивация – действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [21, с. 382].

Профессиональная направленность – системообразующий фактор личности, характеризующийся системой доминирующих потребностей и мотивов, а также отношения, ценностные ориентации и ус-

тановки. Компоненты профессиональной направленности: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение и др.), профессиональная позиция (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус. На разных стадиях становления эти компоненты имеют различное психологическое содержание, обусловленное характером ведущей деятельности и уровнем профессионального развития личности [13, с. 52].

Профессиональная некомпетентность – деструктивные изменения профессиональной компетентности, которые проявляются в консервации профессионального опыта [43, с. 77].

Профессиональная непригодность – физиологические и психологические особенности человека, ведущие к тому, что обучение и работа могут усугубить имеющиеся у него заболевания или препятствуют успеху формирования профессиональных навыков [30, с. 327].

Профессиональная ориентация – 1) комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом [30, с. 327]; 2) система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества [13, с. 324]; 3) понятие, предполагающее широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии [40, с. 80]; 4) оказание помощи в профессиональном самоопределении личности в соответствии с ее способностями и с учетом рынка профессий, а также задачами формирования конкретных профессиональных качеств [13, с. 365].

Профессиональная подготовка – период профессионального становления личности, который начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев) [13, с. 324].

Профессиональная пригодность – 1) соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью [13, с. 324]; 2) совокупность психофизиологических и психических особенностей индивида, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемых показателей в конкретном виде трудовой деятельности; мотивационное восприятие индивидом данного вида труда, склонность индивида к данному виду деятельности, соответствие его психических качеств требованиям, предъявляемым к данной профессии [11, с. 345]; 3) совокупность личностных свойств, качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Е.А. Климов выделил четыре степени профессиональной пригодности: 1) непригодность человека к данной профессии (она может быть временной или практически непреодолимой); 2) годность к той или иной профессии или их группе – она характеризуется тем, что человек не имеет противопоказаний в той или иной области труда, но нет и показаний; 3) соответствие способностей человека данной области деятельности: нет противопоказаний, а имеются некоторые личные качества, которые явно соответствуют требованиям определенной профессии или группы профессий; 4) призвание к данной про-

фессиональной области деятельности – высший уровень профессиональной пригодности человека как труженика. Она характеризуется тем, что во всех основных элементах структуры способностей человека есть явные признаки его соответствия требованиям данной деятельности [30, с. 45].

Профессиональная психодиагностика – исследование и оценка свойств человека как индивидуальности в целях профотбора, профориентации, профессиональной подготовки, решения практических вопросов по оптимизации профессиональной деятельности [27, с. 366].

Профессиональная самоактуализация – 1) ускорение профессионального роста путем активизации потенциала личности, проявление сверхнормативной профессиональной активности, а также участие в разного рода развивающих психотехнологиях [13, с. 21]; 2) поиск «себя в профессии», собственной профессиональной роли, образа Я, профессионального имиджа, индивидуального стиля деятельности, определение для себя профессиональных перспектив, достижение их, установление новых профессиональных целей, стремление к гармоничному раскрытию и утверждению своего природного творческого потенциала [45, с. 6].

Профессиональная социализация – нахождение своего места в профессиональной стратификации, выработка профессионального менталитета, формирование ролевого поведения и профессиональной идентификации [13, с. 21].

Профессионально важные качества – 1) индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения [51, с. 68]; 2) психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности. Они многофункциональны и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств [13, с. 54].

Профессиональное мастерство специалиста – 1) высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей. Оно проявляется в точных, безошибочных движениях и действиях специалиста, в творческом использовании им своей подготовленности, прежде всего в сложных ситуациях. Внутренней основой профессионального мастерства специалиста является система знаний, навыков, умений, качеств, отвечающих профессии, ее целям и задачам [25, с. 367]; 2) период профессионального становления личности, характеризующийся высокой творческой и социальной активностью личности, продуктивным уровнем выполнения профессиональной деятельности, изменением социальной ситуации. В этом периоде кардинально меняется характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышается уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, в попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась [13, с. 46].

Профессиональное образование – 1) научно обоснованный организованный процесс и результат профессионального становления и развития личности человека и овладения им определенными видами профессиональной деятельности [15, с. 14]; 2) стадия профессионального становления, начинающаяся с поступления в профессиональное учебное заведение [12, с. 80].

Профессиональное отчуждение – потеря идентичности с профессиональной ролью [43, с. 105].

Профессиональное развитие – 1) психологические приобретения и потери. В процессе становления специалиста, профессионала происходит не только совершенствование, но и разрушение, возникно-

вание деформаций и профессионально нежелательных качеств [12, с. 51]; 2) процесс развития личности, преимущественно ориентированной на повышение уровня профессионализма и профессионального достижения, осуществляемый с помощью обучения и саморазвития, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействий [9, с. 227].

Профессиональное самоопределение – 1) активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения – осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка [13, с. 325]; 2) деятельность человека, принимающая то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда [12, с. 40]; 3) процесс принятия личностью решения о выборе будущей трудовой деятельности – кем стать, к какой социальной группе принадлежать, где и с кем работать [13, с. 367]; 4) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий, процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации [13, с. 31].

Типы самоопределения (по критерию выборов человека в рамках выполняемой деятельности): самоопределение в конкретных трудовых функциях, операциях, когда человек существенно ограничен рамками своей деятельности; самоопределение в рамках определенного трудового процесса, где возможности самореализации несколько расширяются, однако рамки деятельности еще не достаточны для более полноценного самопроявления и саморазвития; самореализация в рамках специальности, которая позволяет человеку выбирать не только конкретные места работы, но и различные организации; самоопределение в профессии, позволяющее человеку маневрировать в рамках смежных специальностей; жизненное самоопределение – выбор образа жизни, жизненного стерео-

типа, где профессия является лишь средством для построения определенной жизни; личностное самоопределение, придающее жизни определенный смысл; самоопределение в культуре, когда человек имеет возможность расширить рамки не только профессии или имеющейся жизненной ситуации, но и рамки времени своего существования, обрести своими делами «социальное бессмертие» [31, с. 83–84].

Уровни самоопределения (по критерию творческого участия человека, по критерию его субъективности): агрессивное неприятие данной деятельности (деструктивный уровень); стремление мирно избежать данной деятельности; выполнение данной деятельности по образцу, шаблону, инструкции (пассивный уровень); стремление усовершенствовать отдельные элементы выполняемой деятельности, сделать что-то по-своему; стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом, связанное с нахождением особых смыслов (творческий уровень) [31, с. 84–85].

Профессиональное самосознание – самосознание, которое предполагает осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности; изменение отношения к себе как профессионалу; изменение внутренних, субъективных эталонов профессионализма; изменение критериев выбора профессии; знание своих сильных и слабых сторон, путей совершенствования, вероятных зон успехов и неудач [40, с. 121].

Профессиональное самосохранение – 1) личностно ориентированная система продуктивного профессионального функционирования человека, заключающаяся в готовности к постоянному самоизменению и самореализации своих профессиональных возможностей, самопроектированию и реализации продуктивных сценариев профессиональной жизни, преодолению деструктивных вариантов профессионального развития и карьеры [13, с. 325]; 2) готовность к постоянному самоизменению и самореализации своих профессиональных возможностей, самопроектированию и реализации продуктивных сценариев профессиональной жизни, преодолению деструктивных вариантов профессионального развития и карьеры [13, с. 21].

Профессиональное соответствие – степень, в которой человек подходит в психологическом плане для своей работы [30, с. 327].

Профессиональное становление личности – 1) процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Становление обязательно предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможность и реальность ее удовлетворения, а также потребность в профессиональном самосохранении. Решающее значение в становлении личности принадлежит ведущей деятельности. Профессиональное становление личности обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придает профессиональной биографии значительность. Но, как всякий развивающийся процесс, профессиональное становление сопровождается деструктивными изменениями: кризисами, стагнацией и деформациями личности. Эти деструктивные изменения обуславливают прерывность и гетерохронность (неравномерность) профессионального развития личности, носят нормативный и ненормативный характер. Профессиональное становление обязательно сопровождается случайностями, непредвиденными обстоятельствами, которые иногда кардинально меняют траекторию профессиональной жизни человека [13, с. 29]; 2) продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определения своего места в мире профессии, реализации себя в профессии и самоактуализации своего потенциала для достижения вершин профессионализма [12, с. 90].

Профессиональные акцентуации – 1) чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста [13, с. 234]; 2) чрезмерная выраженность отдельных черт, личностных, характерологических проявлений (интел-

лектуальных, эмоциональных, волевых, поведенческих), а также некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалиста [43, с. 65].

Профессиональные интересы – динамический комплекс психических свойств и состояний, проявляющихся в избирательной эмоциональной, познавательной и волевой активности, направленной на предполагаемую профессию или выполняемую профессиональную деятельность [12, с. 110].

Профессиональные намерения – система доминирующих потребностей, мотивов (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностных ориентаций (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение и др.), профессиональных позиций (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус [12, с. 85].

Профессиональные перспективы – целостная картина будущего в сложной противоречивой взаимосвязи программируемых и ожидаемых событий, с которым человек связывает свои ценности и индивидуальный смысл своей жизни [30, с. 81].

Профессиональные способности – 1) индивидуально-психологические особенности, определяющие успешность выполнения деятельности или ряда деятельности, несводимые к знаниям, умениям и навыкам, но обуславливающие легкость и быстроту обучения новым способам и приемам деятельности [24, с. 368]; 2) способности, сформировавшиеся в ходе профессионального обучения и продолжающие развиваться в ходе профессиональной адаптации и последующей трудовой деятельности. Профессиональные способности формируются на основе задатков, общих и специальных способностей и включают их элементы в свою структуру в преобразованном виде [35, с. 367].

Профессиональные стагнации – труд монотонный, однообразный, жестко структурированный; способствующий снижению уровня профессиональной активности [13, с. 237].

Профессиональные экспектации – несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями [13, с. 219].

Профессиональный отбор (англ. *vocational selection*) – 1) специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях [5, с. 419]; 2) процедура исследования и вероятностной оценки пригодности индивида к овладению определенной специальностью. Профессиональный отбор состоит из четырех компонентов: медицинского, физиологического, педагогического и психологического [11, с. 345].

Профессиональный план – решение, затрагивающее лишь ближайшую перспективу школьника, который может быть осуществлен как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения. В последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями [30, с. 81]. *Варианты реализованности профессионального плана:* пассивное положительное принятие того способа профессионального плана, который фактически состоялся, и успокоенность; активное выражение профессионального плана в повседневных разговорах, спорах о выборе профессии; частичная реализация профессионального плана в тех или иных формах самообразования, пробах сил; реальный выбор после выхода из общеобразовательной школы профессионального учебного заведения или работы, обучения на производстве; успешная адаптация к избранной профессии и дальнейшее профессиональное развитие [16, с. 394–395].

Профессиональный профиль – совокупность критериев оценки личности специалиста. Включает виды деятельности, профессионально важные качества, ключевые квалификации, социально-профессиональные роли и способы поведения [13, с. 325].

Профессиональный рост – постоянное обогащение направленности, компетентности и профессионально важных качеств, повышение эффективности трудового функционирования [13, с. 20].

Профессия – 1) термин, используемый для обозначения любого занятия, которое требует высокой степени развития умений и обширной специализированной подготовки с целью исполнения определенной социальной роли. Профессии обычно имеют свои собственные нормы этики и поведения в рамках своей практики. Вследствие высокого уровня специализации монополии знаний и умений они имеют тенденцию быть недоступными для контроля или «вмешательства» в их дела со стороны внешних групп [6, с. 133]; 2) вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы [13, с. 325]; 3) исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества [17, с. 19–20]; 4) группа родственных специальностей (например, профессия – врач, специальность – врач-терапевт) [31, с. 35–36].

Основные характеристики профессии: ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие ограниченности труда); общественно полезная деятельность; профессиональная деятельность, предполагающая специальную подготовку; деятельность, выполняемая за определенное моральное и материальное вознаграждение, дающая человеку возможность удовлетворять свои насущные потребности и являющаяся условием его всестороннего развития; деятельность, обеспечивающая человеку определенный социальный и общественный статус [31, с. 34–35].

По основным предметам труда и взаимодействию с этим предметом человека как субъекта труда выделяют следующие *типы профессий*: «человек – живая природа» («Ч – П») – представители этого типа профессии имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования; «человек – техника и неживая природа» («Ч – Т») – работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда; «человек – человек» («Ч – Ч») – предметом интереса, распознавания, обсуждения, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста; «человек – знаковая система» («Ч – З») – естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессии этого рода; «человек – художественный образ» («Ч – Х») – явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого рода профессий [20, с. 262].

По целям труда выделяют следующие *классы профессий*: 1) гностические, познавательные, оценочные; 2) преобразовательные; 3) изыскательные, творческие [31, с. 43].

На основании используемых средств деятельности выделяют *отделы профессий*: профессии, связанные с применением ручных средств; профессии, связанные с использованием механических средств; профессии, характеризующиеся использованием автоматических средств; профессии, связанные преимущественно с функциональными средствами труда, т. е. с задействованием функций самого человека: зрение, слух, голос, физическая сила [31, с. 43].

На основе преимущественных условий труда *выделяют группы профессий*: профессии бытового микроклимата; профессии необычных условий, часто связанные с риском для жизни, с работой в экстремальных ситуациях; профессии, связанные с работой на открытом воздухе; профессии с повышенной моральной ответственностью [31, с. 43].

Профориентолог – специалист призванный оказывать помощь людям в нахождении своего места в мире профессий, личностного смысла в реальной трудовой деятельности на конкретном рабочем месте [16, с. 9].

Профориентология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, психологии и педагогики, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности. Основными разделами профориентологии как интегративной дисциплины являются методология профессионализации, профессиональное самоопределение, дифференцированное профессиографирование и профессиональная ориентация. Цель профориентологии – оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профильного обучения, путей получения профессионального образования, профессии, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности [16, с. 9].

Задачи профориентологии:

1. Формирование профессиоведческой компетентности: ознакомление с миром профессий, классификаций и социально-психологической характеристикой профессий, типовыми сценариями профессиональной биографии.

2. Развитие профессиоведческих компетенций: коммуникативных и презентационных навыков, умений по трудоустройству и самомаркетингу, способностей в области проектирования своего карьерного роста и др.

3. Обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека с начала профессиональной дифференциации интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии.

Предметом профориентологии являются профессионально обусловленные феномены, закономерности и механизмы взаимосвязи человека с миром профессий [16, с. 11].

Профпсихология – отрасль прикладной психологии, изучающая закономерности формирования профессиональных намерений, выбора профессии, овладения ею, становления и оценки специалиста и профессионала, а также профессиональных деструкций личности. *Предметом*

профпсихологии являются психологические особенности, закономерности, механизмы профессионального становления личности, *объектом* – взаимодействие личности и профессии. Профпсихология изучает профессиональное становление личности. В центре ее исследования – профессиональное развитие личности и профессиональное самоопределение. Личность при этом рассматривается как субъект профессионального становления. Профпсихология пристально изучает значение профессиональной деятельности для современного человека, исследует траекторию индивидуального профессионального становления личности, развитие профессиональных ожиданий в детстве, детерминанты профессиональной зрелости, профессиональные ценности и мотивы труда, удовлетворенность профессиональным трудом, а также влияние профессии на биографию конкретного человека. Методологической основой профпсихологии является концепция профессионального становления личности. Процесс реабилитации предполагает, как правило, проведение процедуры профотбора, профконсультации, которая сводится к поиску соответствия между личностными и профессиональными качествами кандидата и требованиями профессии. Средства решения задач профориентации достаточно развиты и включают в себя составление профессиограмм для различных видов деятельности, индивидуальное социопсихологическое и психологическое обследование кандидатов, систему обучения и переподготовки и т.п. [13, с. 16].

Психическая напряженность – состояние человека, возникающее в усложненных условиях деятельности. По характеру влияния этих условий выделяют состояние операционной напряженности и эмоциональной напряженности. В основе операционной напряженности лежит преобладание процессуальных мотивов деятельности, которые оказывают мобилизующее влияние на субъекта деятельности и способствуют сохранению высокого уровня работоспособности. Развитие состояния эмоциональной напряженности приводит к падению эффективности деятельности и ее дезорганизации [26, с. 96].

Психобиография (от гр. *psyche* – душа и *biographia* – жизнеописание) – 1) метод психологического анализа конкретных лиц [36, с. 302]; 2) метод психологического изучения жизненного пути конкретных лиц. Первоначально психобиография использовалась для анализа карьеры политических деятелей, в дальнейшем она стала применяться для изучения становления деятелей науки и культуры, а также для исследования индивидуальных профессиональных биографий людей. Использование психобиографии в профпсихологии позволяет получить ценную информацию о зарождении профессиональных намерений, факторах выбора профессии; трудностях профессиональной адаптации, траектории карьеры, кризисах профессионального становления личности [13, с. 325].

Психограмма – 1) часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией [13, с. 325]; 2) характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста [16, с. 21]; 3) психологический портрет профессии, представляемый группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией [17, с. 21]; 4) выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения трудовой деятельности [31, с. 37].

Психодиагностика (от гр. *diagnostikos* – способный распознавать) – область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личностей [33, с. 304].

Психодинамические свойства – природные свойства, которые определяют динамическую сторону психической деятельности человека. Как правило, они соотносятся с проявлениями темперамента, составляя основу его различных типов. Так, психодинамические свойства определяют характер протекания психической деятельности, а именно: 1) скорости возникновения психических процессов и их устойчивость; 2) пси-

хического темпа и ритма; 3) интенсивность психических процессов; 4) направленность психической деятельности на определенные объекты [21, с. 23].

Психологическая служба предприятия – специализированное подразделение в структуре предприятия, предназначенное для проведения практической психологической работы. Цель ее деятельности состоит в разработке и реализации мероприятий, обеспечивающих использование психологических факторов повышения эффективности производства, совершенствование управления социальными процессами в трудовых коллективах, развитие профессиональной активности работников и создание условий для развития личности. В задачи психологической службы предприятия входят: совершенствование системы подбора и расстановки кадров, оптимизация психологического климата, разрешение внутри- и межгрупповых конфликтов, обогащение содержания труда, совершенствование рабочих мест и организации труда. Кроме того, работники психологической службы предприятия участвуют в психофизиологическом обосновании норм труда, разработке режимов труда и отдыха, оптимизации условий труда, реализуют психологическую поддержку работников [34, с. 65].

Психологическое консультирование – оказание помощи личности в самопознании, адекватной самооценке, адаптации к реальным жизненным условиям, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, профессиональных деформаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию, включая консультации руководителей по вопросам работы с персоналом [13, с. 22].

Психологическая коррекция – активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений в конкретных социально-экономических условиях [13, с. 22].

Психологическая профилактика – содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, малых групп и коллективов, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем, неблагополучия; создание социально-психологических условий самореализации личности, малых групп и коллективов с учетом формирующихся социально-экономических отношений [13, с. 22].

Психологическая реабилитация – процесс, мобилизующий личностные адаптационные механизмы при обеспечении необходимых условий во внешней среде. Предполагает возвращение того, что утрачено или может быть утрачено в связи с изменением условий [13, с. 22].

Психологическое сопровождение – 1) целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности. Задачами психологического сопровождения профессионального становления являются оказание своевременной помощи и поддержки личности, обучение ее самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению. Результатами психологического сопровождения профессионального становления являются профессиональное развитие и саморазвитие личности [16, с. 18–19]; 2) создание условий и возможностей для продуктивного решения задач профессионального развития и саморазвития личности, профессионального самоопределения и самореализации, оказание психологической поддержки и помощи человеку в преодолении деструктивных тенденций личностного и профессионального развития [13, с. 252].

Психология возрастная (от англ. *developmental psychology*) –

1) отрасль психологии, изучающая закономерности этапов психического развития и формирования личности в связи с возрастом – на протяжении онтогенеза человека от рождения до старости [31, с. 594]; 2) раздел психологии, в котором изучаются вопросы развития психики в онтогенезе, закономерности перехода от одного периода психического развития к другому на основе смены типов ведущей деятельности [5, с. 438].

Психология труда – 1) отрасль психологии, изучающая усло-

вия, пути и методы научно обоснованного решения практических заданий в области функционирования и формирования человека как субъекта труда [20, с. 138]; 2) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе труда [52, с. 269].

Психометрия (от гр. *metron* – мера) – исследование количест-

венных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений [12, с. 29].

Р

Работоголик – человек, который прикладывает излишнее усер-

дие в профессиональной деятельности. Для такого человека даже небольшие отклонения в производственном процессе вызывают стрессовое состояние, нервный срыв [40, с. 148].

Работоспособность – потенциальная возможность индивида

выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени [40, с. 328].

Развитие личности – процесс формирования личности как со-

циального качества индивида в результате его социализации и воспитания [36, с. 331].

Рациональность – обобщенная характеристика социального поведения индивида, основанная на его способности к целенаправленной предметной деятельности, выражающаяся в социально эффективном достижении поставленных целей и адаптации к природной и социальной среде [30, с. 328].

Реориентация – смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью [13, с. 326].

Рефлексия (от лат. *reflexio* – отражение) – 1) процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний [25, с. 331]; 2) механизм взаимопонимания – осмысление субъектом того, какими средствами и почему он произвел то или иное впечатление на партнера по общению [12, с. 393].

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности [40, с. 328].

С

Самоопределение личности – сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях [40, с. 328].

Саморазвитие конкретной деятельности – порождение новых, прогрессивных элементов деятельности взамен существующих старых. Становление деятельности можно интерпретировать и как развитие субъекта в процессе деятельности. Профессиональное становление субъекта выражается в развитии его личности: индивидуальности за счет приобретения профессионализма и формирования индивидуального стиля деятельности. *Становление профессиональной деятельности про-*

является в развитии ее приемов и способов, совершенствовании технологии, обогащении методологического инструментария и расширении области его применения [13, с. 49].

Сензитивность возрастная – присущее определенному возрастному периоду оптимальное сочетание условий для развития определенных психических свойств и процессов. Сензитивные периоды могут быть очень короткими и составлять недели и даже дни [40, с. 30].

Склонность – стабильные образования, которые в большей степени отражают способности человека. Источником склонностей может быть интерес, а он, в свою очередь, очень динамичен, переменчив. В ходе формирования личности интерес может развиваться, углубляться, обогащаться или подменяться иным. Понятия «интерес» и «склонности» не являются тождественными [40, с. 19].

Служба психологическая – система практического использования психологии для решения комплексных задач психологической экспертизы, диагностики, консультации в сферах производства, народного образования, медицины, охраны правопорядка и др. [40, с. 329].

Социальная желательность – фактор, искажающий самоотчеты (в частности, ответы на пункты личностных опросников) путем увеличения частоты тех самоотчетов, которые кажутся испытуемым более привлекательными, социально приемлемыми, представляющими их в выгодном свете [40, с. 329].

Социальный интеллект – способность личности ориентироваться в межличностных отношениях, в изменяющихся ситуациях общения, устанавливать общее и особенное в поведении людей, адекватно реагировать на их поступки, умение прогнозировать поведение и поступки людей, «прочитывать» человека по его внешнему облику, мимике, поведению, манере держаться. Социальный интеллект характеризует

способность человека ставить стратегические и тактические цели, добиваться их реализации, умение принимать оптимальные решения в условиях неопределенности [21, с. 50].

Специалист – профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности [13, с. 30].

Способности – 1) индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения какой-либо деятельности. Они зависят не только от различных психических процессов, но и от развития личности в целом, обеспечивают эффективный результат деятельности. Проявляются не в самих знаниях, умениях и навыках, а в том, насколько быстро и легко человек осваивает конкретную профессию. Б.М. Теплов выделил три основных признака понятия «способность»: 1) под способностями понимаются индивидуально-психические особенности, отличающие одного человека от другого; никто не станет говорить о способностях там, где речь идет о свойствах, в отношении которых все люди равны; 2) способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих видов деятельности; 3) понятие «способность» не сводится к тем знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека [40, с. 20]; 2) индивидуально-психологические особенности – предикаты – свойства личности, которые являются базально-онтологическим условием приемлемо-рационально-успешного выполнения им определенного вида деятельности [52, с. 381].

Статус – положение человека в группе, определяющее его права и обязанности [40, с. 329].

Стереотип социальный – набор широко распространенных обобщений, схематизированное представление о каком-либо социальном объекте (человеке, группе, явлении), обладающее большой устойчивостью [40, с. 329].

Стереотипное поведение – жесткое, негибкое поведение, осуществляемое вне зависимости от ситуации и последствий [10, с. 329].

Стереотипы (от гр. *stereos* – твердый и *tipos* – отпечаток) – 1) образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения. Невозможны без накопления бессознательного опыта и установок, профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности [13, с. 236]; 2) относительно устойчивый и упрощенный образ социального объекта (группы, человека, события, явления), складывающийся в условиях дефицита информации как результат обобщения личностного опыта индивида и нередко предвзятых представлений, принятых в обществе [36, с. 384].

Стресс (от англ. *stress* – давление, напряжение) – термин для обозначения состояния, возникающего в ответ на разнообразные экстремальные воздействия – стрессоры. В зависимости от вида стрессора и характера его влияния выделяют физиологический стресс и психологический стресс. Психологический стресс характеризуется включением сложной иерархии психических процессов, опосредующих влияние стрессора на организм человека. Проявление этого типа стресса сопровождается изменением протекания различных психических процессов, мотивационной структуры деятельности, эмоциональных реакций, нарушением двигательного и речевого поведения, вплоть до полной дезорганизации деятельности. Психологический стресс подразделяется на два вида – информационный и эмоциональный. Информационный стресс возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принять верные решения в требуемом

темпе при высокой степени ответственности за последствия принятых решений. Эмоциональный стресс проявляется в ситуации угрозы, опасности, обиды и пр. Устойчивость человека к возникновению различных форм стресса определяется, прежде всего, индивидуально-психологическими особенностями и мотивационной ориентацией личности [18, с. 34].

Т

Талант – высокий уровень развития специальных способностей (музыкальных, литературных и т.д.). Талант, так же как и способности, проявляется и развивается в деятельности. Деятельность талантливого человека отличается принципиальной новизной, оригинальностью подхода [40, с. 67].

Творчество – деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей [40, с. 330].

Тестирование (от англ. *test* – опыт, проба) – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенные шкалы значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий [36, с. 396].

Тесты профессиональных достижений – тесты, измеряющие степень овладения определенным видом деятельности либо результаты профессиональной подготовки [13, с. 81].

У

Удовлетворенность трудом – состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов [40, с. 330].

Уровень достижений – показатель, полученный субъектом при выполнении стандартного теста [40, с. 330].

Уровень притязаний – уровень образа Я, к которому стремится субъект. Проявляется в степени трудности цели, которую человек ставит перед собой [40, с. 330].

Условия труда – совокупность особенностей орудий и предметов труда, состояние производственной среды и организации труда, оказывающее существенное влияние на здоровье, настроение и работоспособность индивида [40, с. 330].

Успешность трудовой деятельности – интегральная характеристика результата выполнения деятельности субъектом труда, которая определяется на основе соотнесения качества и количества необходимых действий с психологической и физиологической ценой деятельности. Успешность трудовой деятельности зависит от уровня квалификации субъекта труда, его профессионально важных качеств, а также от организации трудового процесса [41, с. 44].

Усталость – комплекс субъективных переживаний, сопутствующих развитию состояния утомления [40, с. 330].

Утомление – временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки [40, с. 330].

Учение – целенаправленное присвоение обучаемым транслируемого ему социокультурного опыта: знаний, умений, навыков, обобщенных способов выполнения действий, социальных, учебных и профессиональных качеств и способностей [12, с. 9].

Ф

Фантазия – определенный фактор выбора профессии, который перерастает в устойчивые стремления [40, с. 10].

Ц

Ценностные ориентации личности – разделяемые личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств достижения этих целей и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов социального поведения индивидов [40, с. 330].

Э

Эмоциональная устойчивость – степень противостояния личности стрессам, психическому напряжению, пессимистическому настроению, раздражительности. Внешне она выражается в выдержке, самообладании, способности длительно переносить неблагоприятные психические воздействия. Эмоциональная стабильность проявляется в манере поведения и сочетается с реалистической оценкой окружающего, взвешенностью в принятии решений, спокойствием и уверенностью [21, с. 51].

Библиографический список

1. *Аболин Л.М.* Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань, 1987.
2. *Андриенко Е.В.* Социальная психология: Учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Под ред. В.А. Сластенина. М., 2003.
3. *Бодров В.А.* Информационный стресс. М., 2000.
4. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
5. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. СПб., 2003.
6. Большой толковый психологический словарь: В 2 т. / Под ред. Р. Артура. М., 2000.
7. Большой толковый социологический словарь: В 2 т. – М., 2001.
8. *Гарбер Е.И., Козача В.В.* Методика профессиографии. Саратов, 1992.
9. *Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. СПб., 2003.
10. *Еникеев М.И.* Общая и социальная психология. М., 2002.
11. *Еникеев М.И., Кочетков О.А.* Общая, социальная и юридическая психология: Крат. энцикл. слов. М., 1997.
12. *Зеер Э.Ф.* Психология личностно ориентированного профессионального образования. Екатеринбург, 2000.
13. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. М.; Екатеринбург, 2003.
14. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.
15. *Зеер Э.Ф., Намятова И.М., Панова Ж.А.* Практикум по психологии профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2001.
16. *Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.* Практикум по основам профориентологии: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2004.

17. *Исмагилова Ж.Ф.* Основы профессионального консультирования. Екатеринбург, 1998.
18. *Карпов А.В.* Психология принятия решений в профессиональной деятельности. Ярославль, 1991.
19. *Китаев-Смык Л.А.* Психология стресса. М., 1983.
20. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учеб. для вузов. М., 1998
21. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.
22. *Крысько В.Г.* Социальная психология: Схемы и комментарии. М., 2001.
23. *Леонова А.Б., Медведев В.И.* Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. М., 1981.
24. *Лоусон Т., Гэррод Д.* Социология. А – Я: Слов.-справ. / Пер. с англ. К.С. Ткаченко. М., 2000.
25. *Милерян Е.А.* Психология формирования трудовых политехнических умений. М., 1973.
26. *Наенко Н.И.* Психическая напряженность. М., 1976.
27. *Немов Р.С.* Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. М., 2001. Кн. 1: Общие основы психологии.
28. *Никифоров Г.С.* Надежность профессиональной деятельности. СПб., 1996.
29. *Носкова О.Г.* Психология труда: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. М., 2004.
30. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под общ. ред. А.А.Крылова, С.А.Маничева. СПб., 2003.
31. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда: Учеб. пособие. М., 1997.
32. Психическая напряженность в трудовой деятельности / Под ред. Л.Г. Дикой. М., 1990.
33. Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. 2-е изд. СПб., 2003.

34. Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности / Отв. ред. А.В. Карпов. Ярославль, 1987.
35. Психологический словарь / Авт.-сост. В.Н. Копорулина, М.Н. Смирнова, Н.О. Гордеева, Л.М. Балабанова; Под общ. ред. Ю.Л. Неймера. Ростов н/Д, 2003.
36. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. М., 1983.
37. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М., 1997.
38. Психология: Слов. / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М., 1990.
39. Психология труда: Учеб. для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. А.В. Карпова. М., 2003.
40. *Рогов Е.И.* Выбор профессии: становление профессионала. М., 2003.
41. *Родина О.Н.* О понятии «успешность трудовой деятельности»/ Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1996. № 3.
42. *Рождественская В.И.* Индивидуальные различия работоспособности: Психофизиологические исследования работоспособности в условиях монотонной деятельности. М., 1980.
43. *Садовникова Н.О., Сыманюк Э.Э.* Профессиональные деструкции педагогов и пути их коррекции. Екатеринбург, 2005.
44. *Самоукина Н.В.* Психология профессиональной деятельности. СПб., 2004.
45. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997.
46. Словарь психолога-практика / Сост. С.Ю. Головин. Минск, 2003.
47. *Столяренко Л.Д.* Основы психологии. Ростов н/Д, 2002.
48. *Толочёк В.А.* Стили профессиональной деятельности. М., 1999.
49. Человек – производство – управление: Психол. слов.-справ. руководителя /Под ред. А.А. Крылова и В.П. Сочинко. Л., 1982.

50. *Черепанова Е.М.* Психологический стресс. М., 1997.
51. *Шадриков В.Д.* Деятельность и способности. М., 1994.
52. *Шадриков В.Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
53. *Юрчук В.В.* Современный словарь по психологии. Минск, 1998.

ГЛОССАРИЙ ПО ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Редактор Л.И. Кузнецова
Компьютерная верстка И.В. Зыряновой, Н.О. Садовниковой

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 20.02.06. Формат 60х84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 3,0. Уч.-изд. л. 3,5. Тираж 200 экз. Заказ *№ 39*
Издательство Российского государственного профессионально-педагогичес-
кого университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Ризограф РГППУ. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.